

İş Sözleşmesi İmzalarken Dikkat

Özellikle beyaz yakalıların ihtilaf yaşadığı ‘kelepçe madde’ de denilen iş sözleşmesine fesih halinde ceza şartı konup konamayacağı konusunu Yargıtay kararları netleştirmiş. - 16.01.2015

Bir okuyucumuz, sözleşmesine hem deneme hem de çalışma süresinde işten ayrılması halinde 10.500 Euro tazminat ödeyeceğine dair madde konduğunu, bunun geçerli olup olmadığını sormuş.

4875 sayılı İş Kanunu’nun 9’uncu maddesinde özel hüküm konup konamayacağına ait kısa bir ifade yer alıyor. O madde de aslında ‘kelepçe hüküm’ de denilen özel cezai hüküm konabilmesinin önünü, sınırlamalar getirerek açan bir madde. 9’uncu maddede de “Taraflar iş sözleşmesini, kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler” deniyor. Ancak bu konudaki esas kurallar, Yargıtay kararlarıyla oluşan içtihatlarla belirlenmiş durumda.

Özellikle beyaz yakalıların bu konuda işverenle çok sayıda ihtilaflar yaşıyor olması, Yargıtay içtihatlarını ortaya çıkarmış. Yargıtay kararlarına göre de, iş sözleşmesine özel hüküm konabilmesi için öncelikle ceza şartının hem işçi hem de işveren için konmuş olması gerekiyor. Diğer bir kural da öngörülen cezanın miktarıyla ilgili. Buna göre işçi için ya da işveren için öngörülen tazminat tutarından hangisi daha yüksek ise aşan kısmının geçersiz olacağına ilişkin Yargıtay kararları var.

Ayrıca, hâkime aşırı ceza tutarını indirme yetkisi de verilmiş. Zaten Borçlar Kanunu’nun 182’nci maddesinde de, “Hakim, aşırı gördüğü ceza koşulunu kendiliğinden indirir” denilmiş. Kısacası çalışan için özel hükümlerden kaçış yok ancak Yargıtay kararları bunu daha kabul edilebilir kurallara oturtmuş durumda.

YASA HANGİ DURUMLARDA FESHİ GEÇERSİZ SAYIYOR?

Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:

-Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.

-İşyeri sendika temsilciliği yapmak.

-Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.

-İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.

-74'üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.

-Hastalık veya kaza nedeniyle 25'inci maddenin numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.

YARGITAY, 3 KURALA BAĞLAMIŞ

1- Hem işçi hem de işveren için özel hüküm konmalı

2- Ceza şartının hangisi yüksekse aşan kısmı geçersizdir

3- Hâkim aşırı görürse indirim yapabilir

Tahsin AKÇA / Ahmet KIVANÇ

HT GAZETE

Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

Adres: Çetin Emeç Bulvarı Hürriyet Cad. No: 2/12 Çankaya ANKARA